

海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ ：シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に

著者	中澤 高志, 由井 義通, 神谷 浩夫, 武田 祐子
雑誌名	地理学評論
巻	81
号	3
ページ	95-120
発行年	2008-03-01
URL	http://hdl.handle.net/2297/17382

海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ

——シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に——

中澤高志*・由井義通**・神谷浩夫***・木下礼子****・武田祐子*****

(*大分大学経済学部, **広島大学教育学研究科, ***金沢大学文学部, ****神奈川県立和泉高, *****首都大学東京都市環境科学研究科)

本稿では、日本的規範や価値観との関係において、シンガポールで働く日本人女性の海外就職の要因、仕事と日常生活、将来展望を分析する。彼女たちは、言語環境や生活条件が相対的に良く、かつ移住の実現性が高いことから、シンガポールを移住先に選んでいる。シンガポールでの主な職場は日系企業であり、日本と同様の仕事をしている。彼女たちは、日本においては他者への気遣いが必要とされることに対する抵抗感を語る一方で、日本企業のサービスの優秀さを評価し、職場では自ら日本人特有の気配りを発揮する。結婚規範の根強さは、海外就職のプッシュ要因となる可能性があるが、対象者の語りからは、こうした規範をむしろ受け入れる姿勢も読み取れる。彼女たちは、これら「日本的なもの」それ自体というよりは、それを強制されていると感じることを回避すると考えられ、海外就職はこうした強制力から心理的に逃れる手段であると理解できる。日本の生活習慣や交友関係のあり方は、むしろ海外での生活でも積極的に維持される。

キーワード：シンガポール、日本人女性、海外就職、現地採用

I はじめに

1. 問題の所在

1990年代以降、海外で働くことを選ぶ日本人女性が増加した。海外に職を求める女性、とりわけ高学歴でホワイトカラー職や専門技術職に就く女性の増加は、日本に限ったことではない。欧米では、このような女性の国際移動を対象とした研究が増えてきている¹⁾。それらの研究は、女性の国際移動を量的に把握することよりも、女性による国際移動の経験そのものを研究の俎上に載せ、これを質的に分析することに重きを置いている。本稿は、そのような研究潮流を踏まえ、シンガポールで働く日本人女性に対するインタビュー調査に基づき、彼女たちがなぜ海外就職²⁾を決意したのか、彼女たちがシンガポールで経験する日常生活はいかなるものか、彼女たちがどのような将来展望を持っているのかを明らかにする。

高学歴でホワイトカラー職や専門技術職に就く女性を対象にした国際移動の研究は、高度熟練労働者の国際移動³⁾ highly skilled international migra-

tion に関する研究の一支脈と位置づけられる。高度熟練労働者の国際移動は、人口移動研究の中でも近年特に高い関心を集めている分野である。それは、高度熟練国際移動が、世界都市のネットワークを作り上げ、グローバルなフローの空間 space of flows を成り立たせている根元的な要素の一つであると考えられているからである(ノックス・テイラー 1997; Castells 2000)。地理学における高度熟練国際移動に関する研究は、1980年代後半に欧米で本格的な取組みが始まり⁴⁾、1990年代に入って発展して以降、現在に至るまでかなりの研究が蓄積されてきた⁵⁾。

しかし従来の研究は、海外に移動した高度熟練労働者が移動先でいかなる日常生活を送っており、そのような経験が移動者本人にとってどのような意味を持つのかについて、十分な理解をもたらしてくれるものではなかった(Kofman and Raghuram 2005)。というのも、従来の研究では、グローバル化という言葉で表現される一般的なプロセスに関心が向けられていたために、高度熟練国際移動の増加とそれに伴う外国人人口の増加は、そのようなプロ

セスの進展を把握することができる指標の一つとして分析されることが多かったからである (Kofman 2000). 国際移動それ自体に関する理解を深めるためには、グローバル化を象徴する現象であるという理由から国際移動を分析するという姿勢では不十分である。海外に移住し、そこで仕事や生活をするこの経験が、移動者本人にとっていかなる意味を持つのかを分析することが求められる (Yeoh and Khoo 1998). また、それを実現するためには、移動者本人のライフコースの中に国際移動の経験を位置づけた分析が必要となる。

従来の高度熟練国際移動研究が抱えていた問題点として、研究対象が男性に偏っていたことも指摘されている (Kofman 2000; Kofman and Raghuram 2006). Kofman (2000) は、高度熟練国際移動の研究における女性の不在についても、研究者の関心がグローバル化や世界都市の形成といった一般的なプロセスに向けられがちであったことを原因とみている。従来の研究では、多国籍企業内部での海外転勤、とりわけ組織の上層に位置する高度熟練労働者の移動が、グローバル化や世界都市形成を特徴づける現象として、主な研究対象となってきた (Salt 1988; Beaverstock 1991, 1996a,b). しかし女性は、高度熟練労働者の範疇に属していても、多国籍企業内部での転勤によって国際移動をする者はきわめて少ない⁶⁾。そのため、多国籍企業の展開をグローバル化の第一義的な動因とみなし、その一環として高度熟練国際移動を扱っている限りでは、女性は研究対象から抜け落ちてしまいがちになる。

男性の随伴移動者としてではなく、主体的な意思決定によって海外への移動を行う女性は、すでにかなりの数に達している。こうした女性の場合、より高い賃金を求めてといった経済的理由から移動を決定することは少なく、主として心理的な要因が移動の背景にあることが指摘されている (Thang et al. 2002). そのため、女性の高度熟練国際移動を研究

対象とする場合には、移動者にとって海外移住がいかなる意味を持つのかを、ライフコースに即して分析する意義が高まる。こうした事情から、女性の高度熟練国際移動に関する研究の多くは、移動に際しての意思決定プロセスや、移動者によって主観的にとらえられた移動先の国・地域での仕事や生活を、インタビューなどによって質的に把握することを目指してきたのである。また、それは、従来の量的分析偏重を反省し、移動者の主観に踏み込んだ質的分析の積極的な導入を図ろうとする人口地理学の流れ (Findlay and Graham 1991; Halfacree and Boyle 1993; McKendrick 1999; McHugh 2000) にも通底している。

本稿もまた、シンガポールで働く日本人女性に対するインタビュー調査に基づき、これまでの高度熟練国際移動に関する研究が抱えてきた上述の問題点を多少なりとも乗り越え、近年活発化しつつある女性の高度熟練国際移動に関する研究の発展に寄与することを目的としている。実証研究に先立ち、Iの2では、日本人女性の海外移住者がどの程度存在するのかを概観した後、現代における日本人女性の海外就職に関する研究を紹介し、その到達点を確認する。それを踏まえて、本稿の独自の意義を提示したい。

2. 日本人女性の海外就職に関する研究

1985年に約48万人であった海外在留日本人数は、2005年にはじめて100万人を突破した⁷⁾。海外在留日本人は、永住者と長期滞在者に分けられるが、長期滞在者については、職業⁸⁾の内訳と、当事者(海外在留邦人数調査統計の用語では本人)として海外に来ているのか、あるいは同居家族であるのか把握できる。これによれば、男性364,965人の78.4%は本人であるのに対し、女性336,967人のうち、本人は47.1%にとどまる。しかも本人である女性158,825人のうち、51.1%は留学生・研究者・教師であり、民間企業関係者は15.9%にあた

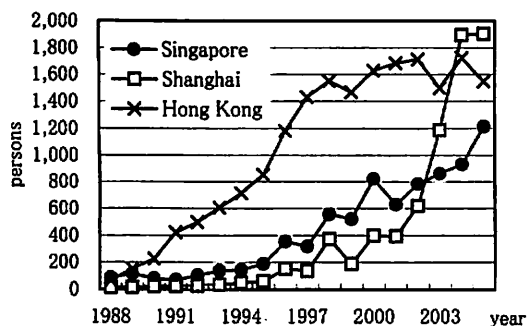


図1 シンガポール、上海、香港で働く民間企業関係者の日本人女性数の推移
(海外在留邦人数統計により作成)。

Fig.1 Number of Japanese women employed by private companies in three Asian mega-cities

る25,238人にすぎない。それでも、その数は年々増加しており⁹⁾、その増加はアジアで顕著である。1990年の時点では、本人かつ民間企業関係者のアジア在留日本人女性は526人であったが、2005年にはそれが11,389人になった¹⁰⁾。

日本人女性の海外就職の増加を先駆けた香港、近年海外就職先としての重要度を急速に増している上海との比較で、シンガポールにおける本人かつ民間企業関係者の日本人女性数の推移をみる(図1)。中国への返還を控えた好景気の中で、香港で働く日本人女性は1990年代半ばに急増した。しかしこのブームは、長くは続かなかった。1997年の中国返還とともに、香港の景気が低迷を迎えたからである。1990年代の後半以降、香港で働く日本人女性はほとんど増加せず、現在に至るまで1,500~1,600人で推移している。

2000年以降、かつての香港を思わせるブームを迎えたのが上海である。2000年以降、上海で働く民間企業関係者の日本人女性は急増した。しかし日本語に堪能な中国人が増えてきたことや、あまりに多くの日本人が上海を目指したことで、上海における日本人の賃金は値崩れを起こしているという¹¹⁾。2004年から2005年にかけて、上海での民間企業関

係者の日本人女性数はほとんど変化しておらず、上海での現地採用日本人の労働市場は調整局面を迎えているようである。

シンガポールで働く日本人女性は、香港就職ブームが一段落した1990年代の後半から増加が顕著になった。香港の景気が低迷する中で、シンガポールは「米国などに比べ就労ビザが取りやすく、生活環境も良い『アジアの英語圏』¹²⁾として脚光を浴びた。民間企業関係者の日本人女性(本人)の数は、2003年に上海に抜かれたが、多少の増減を繰り返しながら、現在も増加基調にある。2005年現在で、シンガポールにおける民間企業関係者の日本人女性の数は1,200人を超えており、日本人女性の主要な海外就職先としての地歩を固めたといえる。

以上を踏まえ、日本人女性の海外就職を対象とした研究を紹介する。Sakai (2004) は、海外で働く日本人女性に関する初期の研究結果といえる。この研究は主として1992年と1994年にロンドンの日系銀行で行った調査に基づいたものである。彼女によれば、男性駐在員は海外でも日本人かつエリートというアイデンティティを持って、日本人社会に帰属し続けている。一方現地採用の女性は、日本で直面した仕事面、家族面での個人的な危機、あるいは日本社会への嫌悪感から、ロンドンに新天地を求めて渡ってきている。しかし彼女たちは、仕事とプライベートの両面において、ロンドンでの生活に幻滅させられており、イギリス社会と日本社会との間でのアイデンティティの揺らぎにも直面していた。Sakai (2004) では、こうした日本人女性の心理的なプロセスは克明に記されているものの、彼女たちの仕事や生活の具体像はあまり明らかにされない。

1990年代半ばに香港に渡った日本人の多くは、20歳代から30歳代の女性であった。酒井千絵の一連の研究は、こうした者達を対象にしたインタビュー調査に基づいている(酒井1998a, b, 2000)。彼女は、香港で働く日本人女性にとって、海外で働く

ことが日本におけるジェンダー規範からの解放を意味していると述べる(酒井 1998a)。そして、海外就職者のように、国籍などの形で移動元社会(この場合日本)への帰属を確保したまま、国境を越えた移動を繰り返す人々を、境界内部に外部とは異なる安定した均質性を持つという国民国家の前提を問い直す存在であるにとらえている¹³⁾。酒井の研究に共通する視点は、国民国家の前提とする確固とした境界と内部での均質性や、ジェンダー規範の背後にあるセクシズムといった本質主義的な視点を批判し、そのような見方が指定する自明の境界(国境や性差)を問い直す存在として、海外移住を位置づけていることであると思われる。

本稿の対象である、シンガポールで働く日本人女性に関しても、すでに Thang らによる研究が得られている(Thang et al. 2002, 2004, 2006)。Thang et al. (2002) は、現地採用の日本人女性の属性やシンガポールにきた理由を整理するとともに、彼女たちの国際化の経験や寄与のあり方が、企業内の人事異動という組織の論理に従って移住してきた日本人男性とどのように異なっているのかという観点から分析を試みている。得られた知見は「仕事上の流動性と地理的流動性」、「生活の質」、「異文化との出会い」、「自分探しのプロセス」に整理されている。とりわけ、「自分探しのプロセス」において、日本人女性たちがシンガポールでの生活を通じて、自らが日本人であることを再認識していると述べられているのが興味深い。Thang et al. (2004) では、海外で働くことを、日本においてライフコースに関わる文化的・社会的規範(たとえば結婚適齢期規範など)が強いことに対する抵抗ととらえている。そのこととの関連で、Thang et al. (2006) では、日本人女性がシンガポールで働くことを決意する動機として、「自分の空間」という概念枠組を導入している。「自分の空間」とは、シンガポールで働く日本人女性が、専業主婦かキャリア・ウーマンかという

ステレオタイプ化された二元論にとらわれずに、自ら選び取った新しいライフスタイル・ライフコースのあり方を意味している。

本稿では、シンガポールで働く日本人女性を対象に、彼女たちがなぜ海外就職を決意したのか、シンガポールでの就業や日常生活をどのように意味づけているのか、どのような将来展望を抱いているのかなどについて考察する。こうした試みは、Thang らの一連の研究でもなされている。本稿を特徴づける分析視角は、「日本的なもの」との関係において、シンガポールで働く日本人女性の経験を理解することにある。ここでいう「日本的なもの」とは、日本の文化的・社会的規範や価値観、日本の生活習慣など、日本的と形容されて語られ、日本人としてのアイデンティティを構成すると考えられる事象を包括的に指す概念である。

本稿の対象者は、海外就職を希望し、自らの意思でそれを実現した女性たちである。しかし彼女たちは、日本の生活習慣や価値観を捨てて、シンガポール社会に同化しようとしているわけではない。本稿の対象者の一部は、海外就職を決意する一因として、日本の職場や日本社会のあり方に対する違和感を挙げた。しかし彼女たちも、日本の文化的・社会的規範から自由ではなかった。つまり、海外就職を「日本的なもの」から逃れるための手段と位置づけている人にとってすら、物理的に日本という領域を離れてシンガポールに移住する行為は、「日本的なもの」から心理的な距離を置くことに必ずしもつながっていない。彼女たちが意識的に、あるいは無意識のうちにとっている「日本的なもの」に対する立ち位置を明らかにすることによって、こうしたある種の矛盾を明らかにすることが、本稿の独自の意義である。

こうした分析は、Thang et al. (2002) が掲げた、日本人女性の「国際化」の経験と寄与のあり方が、駐在員に代表される男性とどのように異なっているのかという問いに答えることにつながるであろう。

同時に、酒井（1998a,b, 2000）の主張と関わって、海外就職が、内部の均質性を前提とする国民国家や、ジェンダー規範を支える本質主義的な基盤に異議申立てをする行為として、どのような意味を持っているのかを検討する材料ともなるはずである。

3. 調査と対象者の概要

筆者らは、2006年3月、7月、8月および2007年3月に、シンガポールで働く日本人に対して、主として彼女たちの職場で1時間程度のインタビュー調査を実施した。インタビューの一部は、フォーカス・グループ・インタビューの形式で行われた¹⁴⁾。調査対象者の選定は、以下のような手順で行われた。まず、シンガポールに事業所を持つ企業に対してFAXやEメールを送り、そこで働く現地採用の日本人女性に対する調査を依頼した¹⁵⁾。シンガポール日本商工会議所や自治体のシンガポール事務所にも、調査を受け入れてくれる企業の紹介を依頼した。これに加え、各地の県人会や個人的なつてを通じて、直接シンガポールで働く日本人女性に調査をお願いした場合もある。したがって本稿の調査対象者は、統計的な手続きに基づいて選定されていない。

インタビューが対象者の職場で行われた場合には、可能な限り日本人の人事担当者（多くの場合男性）にもインタビューし、日本人女性を採用する際に重視する点や採用動向、シンガポール人との代替可能性などを尋ねた。現地採用の日本人女性のほとんどは、人材紹介会社を通じて就職先を見つけている。そこで、日本人女性の人材紹介に力を入れている人材紹介会社5社¹⁶⁾に対しても、日本人現地採用の動向や応募者の典型的な属性などについて尋ねるインタビュー調査を実施した。

分析を進めるにあたって注意すべき点として、この調査は、日本人であり日本に生活の基盤を持つ研究者によって、シンガポールで働く日本人女性を対象にして、対面形式で行われたことを指摘しておく。

調査対象者は、調査する側のポジショナリティに応じて、意図的に、あるいは無意識のうちに、海外就職のどの側面を中心に語るかを変えている可能性がある。したがって、調査者である筆者らと調査対象である女性たちの関係性（同じ日本人であること、研究者と調査対象、男性／女性、年齢差など）ゆえに、言いにくいことや取り繕う部分も出てくるであろうし、逆にこうした関係性であるからこそいえることもあるであろう。

これは、優れた先行研究であるThangらの研究にもいえることである。彼女らの研究は、シンガポール人およびシンガポールに生活基盤を持つ女性研究者による研究として読まれるべき部分を有しているはずである。もとより、ライフコースの中で海外就職の持つ意味は多面的であり、仮にそれを実行している本人が望んだとしても、その全体像を体系的に語るができるわけではないであろう。それゆえ、海外就職の多面性を十分に理解するためには、ポジショナリティを異にする研究者による知見を蓄積することが不可欠であると考ええる。

研究グループ全体では、58人の現地採用の日本人女性にインタビューを実施した。研究グループのメンバーは、年齢、性別、配偶関係などがそれぞれ異なる。そのため、対象者との関係性は調査者ごとに異なり、調査結果の解釈にもぶれが生じるおそれがある。本稿では調査者のポジショナリティと分析の視座を安定させるため、筆頭筆者¹⁷⁾が調査の場に居合わせ、詳細なインタビュー記録を参照することができる26人を主な分析対象とする。

26人の日本人女性対象者のうち、10人は20歳代後半、9人は30歳代前半であり、19人は未婚者である（表1）。いずれの人材紹介会社でも、この年齢層の未婚者が利用者の中心である。シンガポールでの勤務年数が5年を超えていると答えた者は5人しかおらず、18人は来星¹⁸⁾3年以下と答えている。1990年代の後半以降、シンガポールで働く日本人

表1 対象者の属性
Table 1 Attributes of interviewees

ID	年齢	配偶関係*	高卒時居住地	学歴	勤務先業種・職種	シンガポール勤務年	日本勤務年	日本での勤務経験
1	29	既婚 (J)	神奈川	高校	商工会議所・総務	1	5	営業
2	—	未婚	千葉	大学	人材紹介・コンサルタント	通算 3.5	2	金融 (営業)
3	25	未婚	東京	大学	人材紹介・通訳/翻訳	2	なし	なし
4	30	未婚	大阪	大学	人材紹介・コンサルタント	—	通算 3.5	印刷
5	—	未婚	東京	大学	人材紹介・コンサルタント	1	—	サービス (秘書)→IT ベンチャー (広報)
6	40	既婚 (S)	大阪	短大	自治体出張所・経理	12	7	百貨店勤務
7	46	未婚	神奈川	大学	製造・営業	8	10 以上	外資系企業 (秘書)
8	33	未婚	埼玉	短大	製造・人事	5.5	3	不動産会社営業事務→派遣
9	33	未婚	千葉	大学	製造・秘書	0.5	9	外資系 IT 機器 (マーケティング)→物流 (営業)→外資系広告 (マーケティング)
10	29	未婚	静岡	大学	製造・企画	2.5	3.5	アパレル物流→派遣
11	32	既婚 (J)	北海道	大学	日本語学校・教師	通算 2	8.5	出版社 (営業)→日本語学校
12	27	未婚	東京	大学	日本語学校・教師	0.5	1.5	秘書 (同職で転職 1 回)
13	38	未婚	島根	短大	日本語学校・教師	0.5	12	銀行→半導体商社→外国人支援団体
14	38	離別	埼玉	大学	出版・営業	3	3.5	カルチャーセンター講師 (非常勤)
15	29	未婚	福岡	大学	出版・広告営業	1.5	0.5	サービス (契約社員)
16	34	既婚 (J)	大阪	高校	出版・営業事務	1.5	15	正社員で働いたのは 3 年半。後は派遣
17	29	未婚	東京	高校	出版・営業	0.5	5	鼠販店→衣料卸→フリーター
18	27	未婚	茨城	大学	出版・広告営業	1.5	3	貿易 (営業・事務)
19	27	未婚	神奈川	大学	出版・編集/ライター	1.5	2.5	インテリア (コーディネート)→派遣
20	34	既婚 (S)	京都	大学	出版・編集	6	**	アルバイト、派遣社員、正社員などいろいろ
21	28	既婚 (S)	福岡	大学	旅行・企画	2.5	3.5	旅行 (日本の親会社)
22	24	未婚	奈良	大学	旅行・企画	2	なし	なし
23	28	未婚	京都	大学	航空・サービス/営業	2	なし	なし
24	34	未婚	静岡	大学	銀行・秘書	6	2	小売 (販売)
25	32	未婚	東京	大学	物流・顧客対応	3.5	4.5	包装関係商社→派遣
26	33	未婚	埼玉	短大	外資系小売・営業	1	11	製造 (事務)→外資系医療機器→教育 (営業)

シンガポール勤務年、日本勤務年は、端数はすべて 0.5 としてある。 ID26 以外は日系企業および日本の組織に勤務。

* (J) は配偶者が日本人、(S) は配偶者がシンガポール人であることを示す。 ** 資金が貯まると長期の海外旅行に出るといった生活をしていたので不明。

(インタビューにより作成)。

女性は着実に増えているにもかかわらず、シンガポールでの滞在年数が短期に偏っている背景には、来星して一定の期間が過ぎるとかなりの者が日本に帰国したり、第三国に移動したりすることによると思われる。これについては、統計等で検証することはできないが、インタビューをした人材紹介会社や日本人女性の多くも、同様の認識を持っていた。

今日、大学卒業以上の学歴と数年の実務経験がなければ、日本人がシンガポールで就労ビザを取得することは難しいとされる¹⁹⁾。これを反映して、対象者のうち 19 人は大学卒であり、3 人を除いてシンガポールに来る以前に日本で働いていた経験がある。ただし、仕事の内容は、来星前後で必ずしも一

貫していない。対象者には、日本国内で転職を経験した者が 13 人いる。いずれの人材紹介会社のコンサルタントも、海外就職希望者には日本国内で転職を経験した者が多く、来星後の転職も少なくないとの印象を持っていた。

日本人女性の海外就職の増加が顕著になった 1990 年代半ばは、バブル経済崩壊に伴う長期不況のただなかにあり、新規卒卒者の就職活動の厳しさが「就職氷河期」という言葉で形容された時期である。表 1 のシンガポール勤務年からわかる通り、対象者の多くが来星したのは 2000 年以降である。2000 年代前半は若者の雇用情勢が最も厳しかった時期といえ、新規大卒女性の無業率は 20% を超え

ていた²⁰⁾。対象者のうち少なくとも9人が、シンガポールに来る直前の時点で日本において正社員の職についていなかったことは、彼女たちが海外就職を決意するのに際して、若者の雇用情勢の厳しさという経済的側面が背景にあったことを物語る。

一般的に言って、日本国内では転職を繰り返す者や、正社員の職についていない者が条件の良い正社員の職を見つけることは困難である。しかし本稿の対象者は、日系大手企業の現地法人の正社員、雑誌のライター、日本語教師²¹⁾など日本では採用枠の少ない職についていた²²⁾。人材紹介会社でのインタビューによれば、日本では就職が難しいような大企業に比較的簡単に入社できることが、シンガポールへの移住を勧める上でのセールスポイントとなっている。

対象者を含め、女性たちがシンガポールへの就職を選んだマクロな背景として、日本とシンガポールの労働市場の状態があることは間違いない。しかし、個々の日本人女性がシンガポールに移住することを決意した理由は、必ずしも労働市場の状況によって一概に説明できるものではない。IIでは、彼女たちがシンガポールへの移住を決意した要因について詳しく検討する。

II 日本人女性の海外就職とシンガポール

国際人口移動の発生については、歴史的に低・未熟練労働者の移動を対象にした研究が多かったこともあり、従来は経済的要因による説明が主であった。賃金水準の低い地域から高い地域に向かって人口が移動するという古典的説明はもちろんのこと、人的資本論にのっとり個人職業キャリア形成と国際人口移動を関連づける研究（たとえば、Salt 1988）も、経済的要因に着目した研究といえる。しかし今日の国際移動の要因には、経済的要因に還元して説明することができない部分が增大している。

Thang et al. (2002) は佐藤 (1993) の言葉を借り、

シンガポールへ移住した日本人女性は「精神移民 spiritual migrants」であると主張している。本稿の対象者についても、賃金は日本で働いていた頃よりも減少している例が少なくない。海外で働くことを望む日本人の多くは、金銭的な利得以上に精神的な充足を、海外就職の経験のうちに求めているのである。ここでは、対象者たちがシンガポールへ来ることを決意した理由について、主として精神的側面から読み取ってゆく。

1. 海外就職の意思決定要因

1) 内発的要因

シンガポールに来たのはなぜかという問いに対して、対象者の大半は、以前から海外への漠然としたあこがれを持っていたと答えた。それは、特定の国・地域の文化や景観に魅力を感じるというよりは、外国語、特に英語を使ってコミュニケーションすることに対する願望と結びつく傾向が強い²³⁾。シンガポールは広い意味での英語圏であるので、その願望を満たしてくれる渡航先である。実際、対象者の多くは、シンガポールが英語圏であることを、シンガポールに来た理由として挙げている。また、シンガポールは中国語圏でもあるので、ID15や22、24のように、英語よりもむしろ中国語が使えることを重視している者もいる²⁴⁾。

対象者のうち23人は、主に留学を契機に、シンガポールに来る以前に海外での生活を経験している（表2）。また、来星以前に別の国で働いた経験を持つ者もいる。彼女たちは、こうした海外での生活経験によって、自分の中にあった海外への漠としたあこがれを一層強くしていた。海外で働き始めることに先立つ海外での生活経験は、夏期語学研修など短期間にとどまる例も少なくない。しかし、期間の長短は海外への思いを増幅する働きと関係しないようである。

こうした海外への漠としたあこがれや外国語での

表2 シンガポールに来る以前の海外経験
Table 2 Experience of living overseas before moving to Singapore

ID	海外経験
1	なし
2	米国の大学を卒業後、香港で就職して航空会社のグランドスタッフとして1年働く。その後、シンガポールで3年弱働くも、いったん帰国。半年ほど前に再び来星。
3	8歳から15歳までシンガポールで暮らす。日本の高校を卒業後、再び来星し、シンガポール国立大学を卒業。
4	韓国に1年留学。カナダに短期留学。
5	米国の大学に2年留学。
6	なし
7	米国の大学を卒業し、トレーニーとして1年働く。
8	フランスに短期留学
9	米国の大学を卒業し、トレーニーとして1年働く
10	カナダに短期留学。
11	韓国で3カ月日本語教師。現在勤務する日本語学校でもかつて半年教えたことがあり、来星は2度目。
12	中国の大学を卒業。韓国に短期留学。タイで1年日本語教師として働く。
13	イギリスの大学で2年学んだ後、1年ボランティアをする。
14	離別前、夫に随伴してシンガポールで3年半暮らした経験あり。
15	ニュージーランドに1年、中国に短期の留学。カナダでホームステイ。中国で1年通訳として働く。
16	ブラジルに半年語学留学。
17	中国とシンガポールに短期留学。中国で日本料理店の店長として1年働く。
18	なし
19	3歳から8歳まで父親の仕事の関係によりフランスで生活。
20	カナダに半年留学。
21	米国とイギリスに短期留学。
22	中国とシンガポールに短期留学。
23	現在勤務する日系航空会社のマレーシア支店に3年勤務した後、志願してシンガポールへ。
24	シンガポールに中国語学習を目的に短期留学し、そのまま就職。
25	イギリスに1年留学。
26	アメリカに1年留学。

(インタビューにより作成)。

コミュニケーションに対する志向は、対象者たちがシンガポールに来ることを決意した一つの要因である。それらは移動者個人の精神的側面に起因していることから、ここでは内発的要因と呼んでおきたい。内発的要因は、移住先に関する明確な希望を伴わないことが多いため、正確にはシンガポールへ来るこ

とを決意した要因というよりは、海外就職を決意した要因というべきかもしれない。また、内発的要因は、以降で説明する移動者が日本社会に対して覚えた疎外感、嫌悪感、違和感や、移動者がシンガポールに見出した魅力のような、自己の外側にある社会的環境に対して抱く感情とは分けて考えることができる。

2) 精神的プッシュ要因

個人が日本社会に対して覚える疎外感、嫌悪感、違和感が、海外就職の意思決定をする要因となっている場合、これらを精神的プッシュ要因と呼ぶことにする。

ID2は、シンガポールからいったん日本に戻り、再びシンガポールで就職した。アメリカの大学を卒業した後、初めて就職した先は香港であり、日系航空会社で日本人旅客対応に従事した。その後シンガポールで3年半働いた後、母の体調不良をきっかけに日本に戻り、東京で大手損害保険会社に勤務した。そこは女性が活躍できることを謳っている会社であったが、実態は全く異なっていた。一言で言えば「古い体質」であり、職場での男女の格差が大きく、「能力があり、志もある女性が数年でモチベーションを落としてしまう環境がいやだった」という。それがきっかけで、再び海外に出ることを考え、人材紹介会社に登録したところ、まさにその人材紹介会社に採用され、再度シンガポールの地に立ったのであった。

ID9が海外就職を考えたきっかけは、「日本の生活自体が私に合っていなかったもので、生活を変えたい」と思ったことであった。

「まず、お給料がそれほどもらえるわけではないので、都内で一人暮らしができるわけでもないし、かといって、仕事をするとなると没頭するタイプなので、そうするとあまりプライベートの時間をとれなくて、親と一緒に住んでいるので、自由がきかないというか、それから、私はどちらかとい

うとはっきりとものを言うタイプなので、逆に言っちゃったことで、自分が、『ああ、言っちゃった』みたいな。」

ここには、二つの精神的プッシュ要因が登場している。一つは、日本の大都市圏では一人暮らしが経済的に困難であることから親と同居せざるを得ず、そのことに息苦しさを感じていたこと、もう一つは日本ではコミュニケーションの場において相手に対する気遣いが不断に必要とされることである。この二つは、いずれも複数の対象者に共通して挙げられた。たとえば、ID23の場合、京都の旧家の「家の中では、自分の意見を言うのものはばかれる」ような「古くさい縛りのある環境」に生まれ育ったことが、日本を出る決心につながっている。また、ID10は「出張で日本に帰るじゃない、そうして企業に行くと、もう気を遣いすぎなの。人に対して、もう上下関係とかが、私が何の意味もなく言ったつもりが、向こうが反応して、『あ、言っちゃいけないこと言っちゃった』とか」と、ID9とほぼ同じ趣旨のことを語っている。

日本社会の特性を精神的なプッシュ要因として指摘する女性は、長期の留学経験者など、海外で一定の期間生活した経験のある者に顕著であった。こうした女性は、日本以外の社会に身を置いた経験があるだけに、日本社会を相対化することができ、それが持つ特性に気づきやすくなっているからであろう。

2. 移住先をシンガポールにした理由

内発的な要因にしても、精神的プッシュ要因にしても、それが日本から海外へ出ることの推進力になっていることは確かであるが、具体的な移住先への方向づけを伴っているものではない。彼女たちがなぜシンガポールを移住先として選んだのかを明らかにするためには、シンガポールの側のプル要因を探る必要がある。

ID21は、短期留学をして以来、海外で働きたい

という希望を持っていた。とりわけ「アジア人として」、アジアに魅力を感じており「特にいろいろな人種がいて、ハーモニーを保っているシンガポール」が第一希望であった。日本にいた頃彼女が勤めていた会社は、世界各地に拠点を持つ旅行会社であった。そこで、海外で働きたいとの希望を会社に伝えたところ、シンガポール現地法人の現地採用社員になることができた。来星して2年半が過ぎ、今では華人系シンガポール人と結婚し、半年後に出産を控え、期待と若干の不安を抱いて生活している。

彼女は、シンガポールという場所自体に積極的な魅力を見出し、それを移住の第一要因としている点で、例外的な存在であった²⁵⁾。シンガポールを移住先とした理由の一つとして、ほとんどの対象者が言及したのが、アメリカやイギリス、オーストラリアといった、英語圏の先進国と比較した場合のビザ取得の容易さである。対象者には、アメリカやイギリスを第一志望に海外への就職活動を開始し、その実現が難しいとわかった時点でシンガポールへと矛先を向けた女性も少なからずいる。シンガポールに移住した理由を聞いたときに、ビザの取りやすさや英語圏であることを挙げた者にとって、移住先がシンガポールである必然性は低い。

アジアの他国と比べて、生活水準が高く、安全であることも、シンガポールのメリットとして挙げられた。ID24は、中国語の語学留学で来星し、「留学1年で帰ってしまうのは惜しい」と思い、そのままシンガポールでの就職を決めた。語学留学先としてシンガポールを選んだのは、学習環境や治安などを勘案したときに、中国本土よりも無難であろうとの判断からであった。シンガポールがアジアの他国と比べて生活水準や治安の面で優れていることは、ビザの取りやすさと同様に、他の移住候補地との比較考量におけるシンガポールの優位性を示しているにすぎない。

シンガポールに関係する人的つながりが先にある

場合には、移住先としてシンガポールを選ぶ強い誘因となる。ID6, 8, 9は、いずれも旅先などで知り合ったシンガポール人男性に引き寄せられる形で、シンガポールに移住している。ID19の場合には、両親が駐在員としてシンガポールにいたことがきっかけで移住を決意しており、今も両親と同居している。日本人の夫がシンガポールで現地採用として働くことを選択したため、彼に随伴してきたID1とID16も、この範疇に入るであろう。この場合には、シンガポールという地域よりは、シンガポールにいる個人が移住先決定の要因であったことになる。

人材紹介会社を訪れる日本人女性の中には、海外就職することを第一義的に重要視している者も多いという。こうした女性は、第一志望とする国への移住が叶わない場合には、移住可能な国に切り替えてでも、それを達成しようとする傾向にある。先に述べたように、日本では就職が難しい大企業に就職できることをもって、人材紹介会社が求職者にシンガポールでの就職を勧めることができる理由は、海外就職を実現するためには、移住先の変更にも柔軟に応じる者が少なくないためである。本稿の対象者に関しても、人的つながりを持つ人を除けば、シンガポールを移住先とすることにこだわりを持っていた人は限られていた。他方でシンガポールは、ビザが比較的取りやすく、英語圏であり、しかもアジアにおいては生活水準や治安の不安が少ないという点で、相対的にはきわめて魅力的な移住先候補なのである。

III 職場における現地採用の日本人女性

1. 現地採用の日本人女性が求められる理由

1980年代以降、アジアに積極的に進出してきた日系企業は、1990年代に入るとコスト削減のために駐在員を減員し、現地採用のスタッフに代替する必要に迫られた²⁶⁾。この過程で、従業員のシンガポール人への代替も起こったが、現地採用のかなりの部分は日本人女性によって充当された。日本人女

性を現地採用した企業は、ビザの関係で彼女たちに対して一定水準以上の給与を支払わなければならない。一方シンガポール人については、最低賃金の定めはない。今日では、日本語が堪能なシンガポール人も増えている。それでは、現在日本人女性が担当している業務をこうしたシンガポール人に置き換え、一層のコスト削減を図ることが可能かといえば、必ずしもそうではない。それは単に日本語を話すことができるだけではなく、上司や来客、顧客に対する気配りや職場における協調性といった、いわば「日本的な感覚」を身につけていることが求められるからである²⁷⁾。

シンガポールでは、航空会社は世界一のサービス水準といわれるシンガポール航空と競争することを余儀なくされる。インタビューをした日系航空会社では、日本人が利用者の6〜7割を占めるため、日系ならではのサービスを強みにしたいと考えている。そのためには、単に日本語ができるという水準では不十分であり、「イレギュラーへの対応などの時に、『日本的気配り』ができるかどうかが重要」になる。シンガポール人は、仮に「日本語ができたとしても、カルチャーの違いまではわからない」ため、空港の旅客対応や都心部の航空券発券カウンターには、現地採用の日本人女性を配置している²⁸⁾。

対個人サービスのみならず、企業間の取引であっても、日本人が対応することの重要性は高い。日系企業に勤める日本人にとって、「営業一つ取ってみても、日本人が来るのと、シンガポール人が来るのとでは、話を聞いてみようという姿勢がおのずと変わってくる」²⁹⁾のが人情である。日系銀行の駐在員は、「邦銀なのに日本人が行かないと、どうして日本人が出てこないのかという感覚になる」と語った³⁰⁾。ある人材紹介会社のコーディネーターは、日系企業はシンガポールでも「接待で仕事を取ってくることも多い」という。そういう場でも、現地採用日本人女性が必要とされるのであり、「女性をマ

スコットのうまく使っている会社もある」のであるという。

「日本的な感覚」，さらにいえば日本人女性であることが求められるのは，日本人顧客や取引先との対応の現場だけではない。ID6 は，ある日系大手メーカーの現地法人に勤務した経験がある。そのポストの面接には，最終的に2人の候補が残った。1人は名門であるシンガポール国立大学を卒業し，日本語も堪能なシンガポール人女性であり，もう1人が短大卒のID6であった。彼女が後に採用権を持っていた工場長の男性に聞いた話では，一緒に働くなら，やはり日本人の女性が良いという理由で，彼女を採用したとのことであった。

人材紹介会社には，「お嫁さん候補でもあるまいに，『まず写真を送ってくれ』と言ってくる」，「『かわいい女の子で，髪型はこんな感じで』と言ってくる」など，顧客である日本企業から露骨な要求が舞い込むこともある（ID5による）。挙げ句の果てには「一度紹介しても，『かわいい子を紹介しろといったじゃないか』，などと文句を付けてくる」こともあるという。

2. 日本人女性の仕事の内容

日系企業に勤務する日本人女性の職種は，営業や事務，秘書など日本国内と類似したものであり，おおむね駐在員を補佐する形で働くことになる。ただし先に述べた通り，日本人女性はビザの関係で月給の最低水準が決められているため，全くのルーチン・ワークはシンガポール人（多くの場合は女性）が担当する。したがって，日本国内に比べれば，仕事をする上で任される裁量は大きい。加えて，日本の職場よりも，上司に対して自由にものがいえる環境であることを評価する女性も多い³¹⁾。

しかしながら，現地採用はあくまでも駐在員の補助的存在である。そもそも同じ日本人であっても，駐在員と現地採用の待遇の差は歴然としている³²⁾。

駐在員の多くは，数年で日本を含めた他所に転勤し，それが昇進に直結する。しかし現地採用は，長い間勤務しても，駐在員をしのぐ地位に至ることはまずない。

先述の通り，シンガポールへの移住を決意するに当たっては，シンガポールが英語圏であることが重要であった。従業員の現地化が進んでいる現在では，日系企業といえども日本人の方が少数派であることが普通で，日常的な業務でも相応の英語力が求められる職場が多い。一方で，日系企業では通常顧客も日系企業であり（鍛塚 2002），日本人同士で話す機会は頻繁にある。本社ははじめとする日本側とのやりとりも頻繁であり，そのかなりの部分は，現地採用の日本人女性が担当する。日本人女性同士や駐在員との会話は，もちろん日本語である。結果的に日本語で仕事をする時間は相当な割合に上り，部署によってはほとんどの業務が日本語で事足りる場合もある。人材紹介会社のコンサルタントであるID2は，むしろ東京の外資系企業で働く方が，シンガポールで働くよりも高いレベルの英語が必要であると話す。加えてID2は，「今の職場ではそれほど英語を使わないので，英語力は落ちてきている。自分にとっては語学が武器なので，それが弱くなってしまうのは不安」と語った。シンガポールで就職するに当たって重要であった英語圏であるというメリットが，期待したほどに発揮されない職場もあるのである。

「お茶汲み」といった，固定的なジェンダー役割の典型とされるような仕事を，どの程度日本人女性がするかは，企業によって異なる。また，それに対する考え方も，人によって異なる。ID9は，日本人女性が駐在員に対してお茶を入れることに違和感を覚えたという。シンガポールに来る直前に日本で勤務していた外資系企業では，そのようなことはなかったからである。一方で，同じ会社に勤めるID10は，マネージャーなどが自分でお茶を入れようとし

ているのを見ると、「ああいいですよ、私やりますよって」声をかける。彼女にとっては、自分がお茶汲みをすることよりも、上司である男性が自分でお茶を入れることの方が不自然であるという。ID6は、以前勤めていた日系の銀行で日本人の上司にお茶を出したところ、シンガポール人の女性に、「そういう前例を作ると、あなたがいないときには、自分たちがお茶出しをしなくてはならなくなるので、そういうことはやらないで欲しい」といわれたという。一般に、シンガポールでは個人の職域が明確に決まっており、自分の職域以外の仕事はしない場合が多い。シンガポール人にしてみれば、お茶出しはティー・レディの仕事であって自分たちの仕事ではないと主張したかったのであろうが、ID6は「日本的な感覚」に照らして当然のこととして行った行為に異議申立てされたので、驚いたのである。

総合的に判断して、本稿の対象者の中ではID2、5、7、23、26は、仕事に対する熱意や職業キャリアへの関心が相対的に高いとみなすことができる。彼女たちの中には、既述のID2のほか、ID7、23のようにシンガポールでの就職を職業キャリアと関連づけて語った人もいる³³⁾。しかし、Thang et al. (2002)でも指摘されているように、シンガポールで働く日本人女性は、必ずしも職業キャリアの形成を第一目標としてはいない。もちろん、男性駐在員の補助的な仕事に従事したり、職場のマスコットのな位置づけを与えられたり、お茶汲みをするといった固定的なジェンダー規範に従うことは、彼女たちの望むところではない。しかし彼女たちにとって、海外に移住すること自体が重要な目標であり、職業キャリアの重要性が相対的に低いとすれば、職場の不满には多少は目をつぶることも考えられる。とはいえ、シンガポールでの仕事の内容や職場のあり方に違和感や幻滅を覚える女性もいるであろう。このことが、現地採用の日本人女性には、数年で日本に帰国してしまう女性が多いとされる理由の一端とな

っている可能性もある³⁴⁾。

IV シンガポールでの日常生活

1. 居住環境

対象者の住居は、家族と住んでいる者や、一人暮らしをするために家賃を抑えようとしている者を除けば、都心に近いところにある。彼女たちの通勤手段は、もっぱらMRT (Mass Rapid Transit) と呼ばれる鉄道とバスであるが、いずれも利便性は高く、対象者の大半は通勤時間が30分以内である。シンガポールでは、自動車の価格がきわめて高いため、シングルの対象者で自家用車を持っている者はいなかった。しかしタクシーの料金が安い³⁵⁾ため、それほど不便は感じていない³⁵⁾。なお、対象者には、大都市圏の出身でシンガポールに来る以前は親と同居していた者が多くいる。彼女たちは東京や大阪で通勤のつらさを味わってきたため、シンガポールでの通勤が楽であることは、日本の大都市圏との比較のもとで頻繁に言及された。

結婚しているなどの理由で、家族と同居している者を除くと、10人がフラットシェアをしており、5人が一人暮らしをしていた。フラットシェアをしている対象者のうち、少なくとも2人は、異性のパートナーとの同棲である。現地採用の日本人女性の給与水準は、おおむね2,500～3,500Sドルであるが、一人暮らしをしようすると、給与の半分が家賃に消えることを覚悟しなければならない。日本のUR住宅(旧公団住宅)に似たHDB (Housing Development Board)の住宅であれば家賃は安い³⁶⁾が、HDBの物件は原則として一戸丸貸しが禁止されている。したがって一人暮らしをする場合には、賃料の高いコンドミニアム形式の民間賃貸住宅しか選択肢がない。こうした民間賃貸住宅は、セキュリティがしっかりしており、プールやジムが完備されている。したがって、賃料が高いことを除けば、一人暮らしをしている女性の住宅に対する満足度は高い。

フラットシェアの場合も、家賃は決して安いとはいえない。HDBのシェアの場合でも500Sドル程度が普通で、コンドミニアムのシェアの場合には1,000Sドル程度になる。フラットシェアをしている女性たちも、日本の大都市圏で賃貸住宅に住むよりは、住環境は充実していると感じている者がほとんどである。しかしシェアメイトとの生活に不満を訴える者も少なくない。特に日本人以外とフラットシェアをしている対象者は、生活習慣の違いに違和感を持っている。たとえばID14は、華人系のシェアメイトが自分の部屋をきれいにしていないことにストレスを感じている³⁶⁾。また、HDBにシンガポール人男性と同棲しているID22は、共有スペースの使い方に関する住民のマナーの悪さや、周辺の汚さなどを訴えた。

男性パートナーと同居していることを明かしてくれた対象者以外が、同性のみとフラットシェアをしている保証はない。しかしシェアメイトへの不満は、男性が部屋を汚して女性である自分がきれいにすることへの不満といったジェンダー関係の文脈ではなく、住民マナーの悪さが語られる時と同様に、日本人とシンガポール人の生活習慣を比較する流れの中で語られていた。その背景には、「きれい／汚い」や「マナーが良い／悪い」に関する文化的差異が存在する可能性がある。日本人女性は、これらに関する日本的な基準をシンガポールに持ち込んでいると考えられる。それだけに、シェアメイトや近隣の住民が居住環境に対して無神経であると評価しがちであり、そのことに対していらだちを感じるようである³⁷⁾。

2. 食事

シンガポールには、ホーカーズと呼ばれるフードコートが至る所にあり、軽い食事は数Sドルで取ることができる。対象者も昼食はホーカーズで取ることが多く、多様なメニューが安価に食べられるこ

とに対する評価は高い。一方で中華料理をベースとするホーカーズの料理は、日本人女性にとっては少々油っぽく、食べ続けると飽きてくる味であるという。また、衛生的な面で、ホーカーズの食事に疑問を持っている者もいる。ID14やID19のように、食事（特に油）が口に合わないため、ホーカーズはほとんど利用しないと答えた女性もいる。ID16は、現在の夫が日系企業の現地採用として働き始めたのを追いかける形でシンガポールに移住し、同時に入籍した。それから1年半が経過したが、シンガポールの食生活にはなじめず、日頃の食事はもっぱら日本食を自分で作り、レストランに行くとしても半分は和食になるという³⁸⁾。

ホーカーズの食事がきわめて安いいため、自炊はむしろ割高になる。しかしシングルの女性でも、朝食や夕食については自炊するように心がけている者が多かった³⁹⁾。自炊する際に彼女たちが作るのは、基本的にふだん日本で食べていたものである。また、少し贅沢に外出するときや、飲みに行くときにも、和食レストランや日本風の居酒屋が好まれる。日本語学校教師である3人（ID11、12、13）とは、日本風であることを謳ったレストランで食事をしながらインタビューをした。彼女たちは日本風の「洋食」を食べられるこの店が気に入っており、ここに筆者たちを連れて行った。その店のランチは、平均して十数Sドルであった。これはホーカーズの昼食に比べればかなり高く、彼女たちはそれほど頻繁に来ることはできない。

日系企業に勤務する女性は、接待などで同僚や得意先の駐在員と食事をすることがある。接待には、高級な日本料理店や日本風居酒屋が使われることが多い。日本人女性たちは、仮にそれが接待で行くのであっても、「ちょっといいところ（日本料理店）に連れて行ってもらったりするとうれしい」（ID25）と感じるという。このように、彼女たちの日本の食事に対する思い入れには、かなり強いものがある。

3. 交友関係

現地採用の日本人女性は、英語圏に身を置くことを海外就職の大きな目的としていた。しかし彼女たちの交友関係は日本人が中心といえ、ID19のように、「ほぼ100%日本人の友達しかいない。日本人と比べると、ローカル・西洋人は『知合い』レベル」とする対象者もいた。職場の同僚であるシンガポール人と昼食を一緒に取るといった程度の交友関係は当然ある。しかし休日に一緒に出かけるようなシンガポール人の友人を持っている対象者は、多数派とはいえない。もっとも、来星後シンガポール人と知り合って結婚したID21や、現在シンガポール人男性と同棲しているID18、ID22のように、日本人女性とシンガポール人男性の間に恋愛関係が築かれることもある⁴⁰⁾。

ID17は、日本人で本当に友人といえるのは1人しかおらず、友人のほとんどはシンガポール人か外国人であると答えた。そうした「ローカル」の友人と付き合わない、語学の勉強にならないという気持ちがあるという。しかし、彼女のいう「ローカル」とは、「マングリン（注：中国語）をしゃべらない現地人で、ハーフの子や海外留学の経験がある子」である。ID14も、自分の交友関係について、「90%日本人、1%シンガポール人、9%欧米系外国人」と述べている。そこには、Kelskey (2001) が指摘する、日本人女性の欧米志向、白人志向が見え隠れする。

ID9は、シンガポールに来てからまだ数カ月であるので、友人はまだ少ないが、シンガポール人の友人がいる。しかし「現地人との交友は難しいと感じています」と語る。彼女がシンガポール人との付合いに「難しさ」を感じるのは、余暇時間の過ごし方や価値観に違いがあると感じるためである。ID5によれば、「日本人は休日どこに遊びに行くかにととてもこだわるが、シンガポール人はあまりこだわらない。そもそもシンガポール人と日本人とは遊びに行

くところが違う」という。日本人女性は、日本にいたときの休日の過ごし方を、シンガポールでも実践しようとする。すなわち日本人は、「休日などは少しおしゃべりをして、平日には行かないような少し値の張るレストランで食事をして過ごしたいと考える」(ID25)のである。しかし、「ローカルの友人の場合には、休日でも、ホーカーズで安い食事を取りながら、長時間おしゃべりをしたりすることを好む」のだという。また、ID25は、華人系シンガポール人は、家族の結びつきが強く、週末は家族で過ごすことを優先するので、付き合いづらいことも指摘している。

日本人同士の交友関係はどうであろうか。シンガポールには、日本人会をはじめとして県人会や同窓会など、日本人による組織がいくつも存在する。しかしその中心メンバーは男性駐在員や長期在住者であり、現地採用の日本人女性は、同僚の日本人駐在員などに誘われて組織の会合に参加することはあっても、自ら積極的に参加してはいない。そのため、現地採用の日本人女性の組織的な横のつながりは弱く、友人関係は必然的に職場の同僚や個人的知合いを中心とする狭い範囲に限定されがちである。しかし、「日本人同士はむしろ、異国にいるということにより親密になれる気がする」(ID20)という言葉が示すように、現地採用の日本人女性同士の付合いは親密である。それは、「日本人の方が思っていることを伝えやすく、関係の密度がどうしても日本人の方が濃くなる」(ID19)からである。

駐在員の日本人男性と現地採用の日本人女性との接点もある。ID11は、駐在員は「お金と暇があるから、『遊ぼうよ』とかっていうのが多い」と話す。現地採用女性の駐在員の男性に対する語りは多面的である。女性たちは、職場の同僚として、駐在員の豊かな暮らしぶりを目の当たりにしており、自分たちとの違いを身にしみて感じている。自分たちの倍以上の給料をもらい、豪華なコンドミニアムに住ん

でいる駐在員には、羨望と嫉妬の入り交じった気持ち向けられる。同時に駐在員は、一部の女性たちにとって結婚相手として意識する存在でもある。

人材紹介会社のコンサルタントとして、多くの現地採用の日本人女性を見てきているID2は、駐在員と巡り会って駐在員の「奥さん」になりたいという気持ちを持ってシンガポールに來ている女性もいると話す。ID5によれば、現地採用の日本人女性の間では、友人に新しい日本人の彼氏ができたとき、「その人は現採（現地採用のこと）なの、駐在なの」という質問がよく交わされる。女性たちは、「駐在員風を吹かせている」（ID5）、「俺たちエリートだぜ、みたいな」（ID11）意識を持っていると批判するものの、駐在員が安定した仕事につき、豊かな経済力を持っていることは否定できない。

こうした駐在員との距離感とは、現地採用の日本人女性の将来展望とも関わっている。彼女たちは必ずしもキャリア形成を目的としてシンガポールに來ているわけではない。また後に取り上げるように、いつかは結婚したいと思っている女性が多く、専業主婦志向を持つ女性もいる。それゆえ一部の現地採用の日本人女性にとっては、駐在員と結婚し、日本に帰って結婚生活を送ることも、ライフコース上の魅力ある選択肢に成り得るのである。

V 現地採用日本人女性の将来展望と日本

1. 結婚について

未婚の現地採用の日本人女性たちにとって、結婚は人生の大きな転換点となる。調査対象者に関して言えば、シングルとしてのライフコースを歩むことを明らかに望んでいると思われる人はおらず、「いい人がいれば」というのが最も多く聞かれた言葉であった。結婚後の就業継続については、日本に帰るのか、シンガポールに残るのかの選択と関連することもある。さらに見通しが難しい。その中で、結婚後は専業主婦になりたい、あるいはパートタイム

で働きたいという希望を明確に述べる例が印象的であった。もっとも、結婚という個人的な話題だけに、彼女たちの語りの中には、調査者との関係性において語られていない部分や、取り繕われている部分がある可能性は認識しておかねばならない。

すでに結婚しているID20は、「今は共働きだが、将来子どもができれば専業主婦になりたいと思っている」と語った。ID13が勤めている日本語学校は、2年契約が基本であり、それが切れたときには新しい職場を探さなければならない。彼女は結婚しても日本語教師を続けていきたいと考えている。しかしそれは、「主婦になって、月5万円くらい、自分のお小遣いくらい稼げるような、それが日本語教師だったらいいな」という希望である。それを受けて、ID12も「主婦良いですよ。あこがれますね、あこがれですよ。すごくキャリア志向なわけではなく、そんな普通が手に入らないから、がんばっている、みたいな」と語った。

ID13は、結婚相手は日本人を望むかとの問いに対して、「何人（なにじん）でも、もらってくれる人がいれば」という表現をした。33歳になるID8は、「今はもう結婚のことを意識する歳ではなくなってしまったので、といったらあれなんですけど」と話す。「結婚後は仕事を続けたいが、子どもが生まれたら3歳までは専業主婦をしたい」というID15の発言には、いわゆる「三歳児神話」の影響が感じられる。また、「結婚はできれば30歳までにしたいと思います。結婚後はパートタイムの仕事をやりたいです」というID22は、パートタイム労働を既婚女性の典型的な働き方とみなしているようである。こうした対象者の結婚にまつわる語りからは、彼女たちが伝統的な性別役割分業やジェンダー意識、適齢期規範などの影響下にあることが感じられる。

先行研究は、こうした結婚に関する規範の圧力から逃れることが、日本人女性を海外就職に駆り立てる要素の一つとなっていると指摘する（Thang et

al. 2002, 2006; 酒井 1998a). しかし、海外就職をすることによって、当人たちの意識がそのような規範から自由になっているとは言いきれない。Thang et al. (2002: 546) は、「母親との会話では、時々結婚のことが話題に上るのですが、それを除けば、ここではあなたはなぜ結婚していないのかと聞く人はいません」という日本人女性の語りを引用している。まさにこの引用が示すように、彼女たちは、日本では結婚にまつわる規範の存在を、折に触れて受動的な形で意識させられることを心理的な圧力と感ずるのであって、そうした規範自体を否定しているとはいえないのではないかと。

ところで彼女たちは、自分の結婚相手として日本人を想定しているのだろうか。少なくともインタビューでは、結婚相手が日本人であることに強くこだわりの発言は聞かれなかった⁴¹⁾。しかし「国際結婚は失敗例が多いのを見ているので、相手が日本人でないならば、日本の文化を無理なく受け入れて、いつでも日本に住めるような人でないと」(ID15)といったように、文化的な距離感や国際結婚の難しさに言及した者はいた。

2. 将来の居住地について

シンガポールに住む現地採用の日本人女性たちの将来展望を居住地に関して整理すると、理念的には①シンガポールに定住する、②日本に帰国する、③日本以外の他国へ移住する、となる。しかし現実的には、将来のことをあまり明確に考えていない女性も少なくない。こうした女性たちは、「もう、いまだだよな、いまこの、今を楽しんでいるっていうだけで、将来のことはあまり何も考えていない」(ID11)という発言に象徴されるように、自分が目標としてきた海外就職が実現できたこと自体に満足している。

自分の将来の居住地について、かなり明確な希望を持っている女性ももちろんいる。しかしそのよう

な女性たちでさえ、語りの背後にはシンガポールへの定住と日本への帰国、あるいは他国への移住との間で揺れ動く気持ちを見て取ることができる。

シンガポール人と結婚している3人の女性(ID6, 20, 21)は、シンガポールに定住することになる蓋然性が高い。いずれの女性も、華人系社会のしきたりや思った以上に強い家族の絆に時にはとまどいながらも、おおむね順調に生活を続けている。それでも彼女たちの行動や語りには、日本に対する特別の思いが見え隠れする。

ID6は、シンガポールで子どもを出産したが、子どもは日本国籍も持っている。彼女は先日帰国した際に、子どもが書類一枚あれば日本で生活できることと、夫にもビザがおりることを確認している⁴²⁾。彼女は今後日本に帰国することを考えてはいないというものの、その行動からは日本とのつながりを保っておきたいという思いが汲み取れる。妊娠中のID21は、先日日本に帰国して産婦人科に行くとともに、母子手帳をもらってきた。彼女の行為は、医療水準の高い日本で一度診察を受けた方が、安心して出産できるからと解釈することも可能である。彼女自身の感想も、「日本の産婦人科では、最初から最後まで、母親と子どもをととても大切にしていることがわかった。シンガポールは日本に比べると、まだそのスタンダードまでは行っていないと思う。日本の方が(自分の)母親もいるし、安心して出産できると思った」というものであった。しかし彼女はシンガポールでの出産を決意している。「今の日本ではそうだが、昔はみんなもっと条件が悪い状態で出産していたわけだし、シンガポールも一定の水準以上には行っているわけだし、大丈夫だろうと思う。そういう意味では心配していない」のであるという。一連の語り口からは、日本に帰国し、妊婦として診察を受け、母子手帳をもらってくるという行為は、彼女にとって日本とのつながりを確認する儀式的な意味を持っていたように思われた。

日本人の配偶者や家族に随伴する形でシンガポールに移住した女性は、その性質上将来の居住地についての明確な展望は描きにくい。配偶者がシンガポールで現地採用となるのに伴って移住してきたID1、ID16は、いずれも今後のことは夫に任せるとしている。しかしID16は、日本、特に大阪に帰りたいという気持ちを持って生活している。駐在員である両親と同居しているID19は、父親が帰国した後のことは全く考えていない。今の仕事は同年代の日本人女性が多い職場なので楽しいというが、「基本的にキャリアにはならないので、今後のことには不安」を持っており、仮に「日本に帰るとすれば、そのためのキャリアも考えなければならない」と話す。

ID7は、近い将来日本に帰国するつもりであるという。彼女はシンガポールに来て8年になるが、「こちらに家族がいるわけでもないんで、一生こちらに一人で暮らすかっていわれると、それはちょっと寂しいな」と考えるようになった。彼女は「もともと私、海外で一生過ごそうとは思っていなかったもので、まあ、その時期が近づいてきたかなというところですかね」と語る。アメリカに留学するため、最初に海外に出たときには、「日本のテレビとか、雑誌とか、全然興味なかった」というが、最近は「家帰ればNHKをみて、新聞を読んで、みたいな」という感じになっているという⁴³⁾。

ID24は、シンガポール生活が6年に及び、今はシンガポールが「何となく生活の場となっている」が「この国で死にたくはない」と考えている。かといって「シンガポールを出て、今からほかの国に行くというパワーはもうない」と語った。彼女は、「なんだかんだ言って、日本が一番良いと思う」ようになっており、今は自分の出身地（伊豆半島の温泉地）に「何か魅力的な仕事があれば、それが一番良い」と考えている。ただし日本での職探しや帰国準備をしているわけではない。

ID7やID24の語りからは、海外での生活が長引

くにつれ、日本への思いが次第に募り、それが帰国を考えるきっかけになったことが読み取れる。これに対してID5は、主に仕事面での不安から日本への帰国を考えている。シンガポールに来てみて、日本の方がビジネスチャンスは多く、仕事をする上で環境も整っていると感じたという。また、日本ではこの人は「出来る」と思う人に1日に3人は会っていたのに対し、「シンガポールではこの人は『出来る』という人にはほとんど出会わない」のだという。彼女はシンガポールに慣れてしまうと、「いつか日本に帰ったときに社会復帰できなくなってしまう」という不安を持っている。

結婚への展望は、将来の居住地についての展望とも関連する。多少長くなるが、ID11、12、13のフォーカス・グループ・インタビューの記録を引用したい。

ID11：結構普通のOLの人より、キャリア志向じゃないと思うんですよ、こっちのほうが、ただ何も考えずに、目の前のことだけを……

ID13：そうですね。

ID11：……やって生きてるって感じなんです。やっぱりこっちに独身でいて、彼がずっと見つからなくて、歳をどんどん重ねていて、40とかになったときに、誰も相手にしてもらえないじゃないですか。

ID12：おそろしいよね。

ID11：おそろしいでしょ。結婚もできない、空白もあるから仕事もない、親も死ぬ、ってなったら、すごいつらいじゃないですか。だから私の友達も、今年は結構帰るって。彼見つからなかったし帰るわ、って。

ここで引用した語りからも、Vの1で述べたような結婚に関する規範が、シンガポールで働く日本人女性の意識や行動に影響を与えていることが伺われる。日本に帰国することによって、ここで表明さ

れている不安が解消されるとは限らない。しかし、異国の地での生活に不安や不満を感じたときに、母国への帰国が念頭に上るのは自然といえよう。

ID22 は、他国への移住を積極的に考えている一人である。彼女のパートナーは、インド系シンガポール人である。彼との生活の中で、シンガポールの社会において「インド系は白い目でみられて」おり、思ったより人種差別が激しいと感じている。こうした経験が、シンガポール社会への不信につながっている。また、奈良県出身の彼女は「世界遺産のようなもの」が好きで、時間があると近所の寺に行って時を過ごしていた。それを思うと、シンガポールには何もないと感じてしまうという。そうした不満から、ID22 は、「いろいろとここを脱出する計画は立てて」おり、具体的な方策として、在外公館派遣員の試験に向けて準備をしていると話してくれた⁴⁴⁾。彼女は、オランダやデンマークなど、ヨーロッパへの派遣を希望している。しかし今同棲中のパートナーとの関係をどうしようかという思いは、つねに頭をよぎる。

ID22 は、人材紹介会社を通じてヨーロッパへの就職を試み、失敗に終わった経験がある。同様の経験を持つ ID10 は、他国に出ることは考えないのかという問いに対して、「それは少し夢を見ます。夢を見るっていうのは、やっぱりビザが難しくて」と答えた。同僚の ID9 も、アメリカでの就職を希望しながらも、ビザが得やすいことからシンガポールへの就職を決めている。彼女も「私もシンガポールにいていう気はない」といい、やはり留学経験のあるアメリカを目指したいと述べた。アメリカやイギリス、オーストラリアなどへの移住が果たせずに、次善の策としてシンガポールへの移住を決めた女性が多いのであるから、再挑戦を試みる女性がいるのは必然といえる。

3. 日本への思い

対象者にとって、シンガポールで働くことは、日本を離れ、異文化に身を置くことで新しい自分を発見するプロセスである。他方でそれは、日本人としてのアイデンティティを再確認する経験でもある(Thang et al. 2002)。

ID23 は、海外に来てあらためて日本の良さを感じ、自分はあくまでも日本人でありたいと思うようになったという。彼女は京都の旧家に生まれ育ち、「実家の環境がいやで仕方なかったが、いざ帰ると、これも日本なんだ、これも美しいと思えるようになった。やっと京都が誇りに思えるようになった」のだと語る。結婚について話題が及んだ時、彼女は結婚相手としては日本人が望ましいと述べた。「やっぱり結婚は当人同士だけの問題ではなく、実家の問題でもある」と考えるからであるという。V の 1 で述べたように、彼女の場合も、旧家の伝統を拒否するというよりは、それを明示的に押し付けられることに抵抗していたと理解できる。

ID22 は、「日本にいたときは、あんなに海外に出たい、出たいと思っていたのに、今は日本の良さを 2 倍 3 倍にも感じる。今は日本人であることを誇りに思っている。ずっとその国に住んでいると、その国の人になってしまう気がする。あくまで、日本人としていろいろな国を見ていきたい」と語った。

海外に移住するにあたっては、精神的プッシュ要因として働いた日本の文化が、ここでは美しいもの、誇るべきものとして語られる。この 2 人は、当分は日本に帰国するつもりがないと語った。しかし彼女たちは、日本人であることを否定して移住先に同化することを考えているのではない。「あくまでも日本人として」(ID23)、海外にとどまりたいと考えている。

この 2 人ほど明示的ではなくても、何人もの女性が、海外に移住することで日本企業や日本社会の優れた点を再認識したと語った。日本企業の優れた点

として頻繁に挙げられたのは、接客やサービスの質、品揃えなどである。ID25が勤務する物流関係の日系企業では、日本人の引越しの仕事もしている。彼女によれば、シンガポールの企業に比べて、「コストは高くても、うちに仕事に来るのは日本なりのサービスを求めているから」であり、日系企業のサービスが優れていることを再認識させられるという。ID19は、シンガポールでは「お昼にちょっとサラダとスープを食べたいと思っても、どこにもない。日本ならデパ地下でおしゃれなお惣菜とかがすぐ手に入るが」と述べる。

ID18は、歳を取った後は日本で暮らしたいと述べた。彼女が「今だけを考えて良いのだが、年老いたときにはやっぱり日本に帰りたいくたではないか」というように、もとより歳を取ってからの希望は予感めいたものである。彼女たちは現地採用という不安定な立場にあり、自分の将来について不確定な要素が多い。そうした状況への不安に対処する手段として、日本への帰国が念頭に置かれるようである。

自分の老後だけでなく、両親の老後に対する不安を口にする女性もいる。ID17は、少し前に祖母が急死した時、そのような事態を全く想定しておらず、「お金を貯めていなかったので危うく帰れないところだった」。その経験から、自分の両親のことを考えると、いずれ日本に戻らなくてはならないという気持ちになる。ID15も、「親が病気で寝ているときに、自分が遠い海外で生活していることを考えると、それはいやだと思う」と述べた。こうした声が、親の老後の世話をしたい、あるいは親の最期を看取りたいという気持ちから来ているのはもちろんであるが、その言葉の背後には、自分のルーツが日本にあることを確認する気持ちが感じられた。

VI おわりに

本稿では、シンガポールで働く日本人女性が、

「日本的なもの」をどのように評価し、「日本的なもの」とどの程度の距離を保っているのかに焦点を当てて、彼女たちの海外就職の要因、仕事と日常生活、および将来展望を分析してきた。ここでは、分析を通じて得られた知見を整理し、それを踏まえて若干の議論を行う。

日本人女性が精神的な充足の達成を重視して海外就職を決意していることは、先行研究の知見と一致する。加えて本稿は、具体的な移住先を決定するプロセスにおいて、英語圏であり、アジアの中では生活水準が高い上に、就労ビザが取りやすいことがシンガポールを移住先とする重要な誘引となっていることを明らかにした。つまり、彼女たちにとっては、移住先がシンガポールである必然性は小さく、言語環境や生活条件が相対的に良く、なおかつ移住の実現可能性が高いことによって、シンガポールを選んでいる側面がある。

日本の職場における男女差別やジェンダー規範から逃れることは、彼女たちに海外就職を決意させる要因の一つと成り得る。しかし、シンガポールにおいて日本人女性が従事する仕事の内容や地位、職場で期待される振る舞いなどは、日本の職場とさほど変わらない。また彼女たちは、日本では他者（同居している親も含む）に対する気遣いが必要とされることについて息苦しさを覚えると指摘する一方で、日本企業のサービスの優秀さを語り、職場では自らが日本人特有の気配りを発揮する役割を担っている。既存研究が指摘するように、日本においてだれもが結婚するという規範や適齢期規範が根強く存在することは、日本人女性の海外就職に関するプッシュ要因となっている可能性がある。しかし本稿で紹介した結婚に関する対象者の語りからは、こうした規範を否定するのではなく、むしろ受け入れる姿勢すら読み取れる。

本稿では、日本の文化的・社会的規範や価値観、日本の生活習慣など、およそ日本的と形容される事

象を包括して、「日本的なもの」と呼んだ。このうち、職場でのジェンダー規範や結婚規範、過剰なまでの気遣いの必要性などは、海外就職を決意するに至るプロセスにおいて、抵抗・忌避の対象となるものであった。一方日本の生活習慣や交友関係のあり方は、忌避すべきものとされず、むしろ海外での生活においても積極的に維持されていた。すなわち彼女たちは、日本食に対する思い入れを持ち、自炊をし、部屋をきれいに保つことに心を砕く。週末は日本でしていたように、少しおしゃれをして、おしゃれな場所に遊びに行く。交友関係は日本人が中心である。一方で、シンガポール人と接して感じた生活習慣や価値観の違いには、違和感を表明する。

疑問として残るのは、なぜ日本人女性たちは、海外就職をした後も、「日本的なもの」のうち抵抗・忌避すべきものについても受け入れていたのかである。すでに分析したように、本稿の対象者たちは結婚することや、専業主婦になることを否定しているわけではない。また、職場での対人関係を含め、他者に対する気配りが不要であると考えているわけでもない。つまりこれら「日本的なもの」それ自体を抵抗・忌避すべきものととらえているというよりは、それを強制されていると感じることに違和感を覚えるのであると考えられる。さらにいえば彼女たちは、そのような強制力の存在を、日本という地理的領域と結びつけて考えているのではなかろうか。そうであるからこそ、海外就職という行為が、「日本的なもの」を強制する力から逃れる手段として選ばれるのである。

海外就職という地理的移動の実現によって、心理的には「日本的なもの」を強制されていると感じることは減るであろう。しかし本稿が示すように、シンガポールで働く日本人女性は、日本の文化的・社会的規範の影響から自由とはいえない。酒井(2000)は海外移住者を境界内部での均質性という国民国家の本質主義的前提を揺るがす存在と評価し

た。しかし、もし日本人女性が、自分たちが感じる「日本的なもの」の強制力の源泉が、日本という地理的領域にあると認識し、そこから逃れる手段として海外就職を選んでいるとすれば、彼女たちの認識は本質主義的である。また、ジェンダー規範に関しても、海外就職は心理的な意味で「日本国内で女性に対して求められている規範に対して距離を置くこと」(酒井 1998: 149)にはなっても、それ自体を突き崩す実践には成り得ないであろう⁴⁵⁾。

彼女たちが将来どこを生活の拠点とするのかについては、不確定な部分が多い。シンガポール人と結婚した者を除くと、シンガポールへの定住意識は強くない。第三国への移住も含め、どの程度の対象者が今後も海外での生活を続け、どの程度が日本に帰国するのかは定かでない。しかし彼女たちは、海外での生活を通じてむしろ日本人としてのアイデンティティを強く認識する傾向にあることが確認できた。そしてしばしば日本は、いつかは帰っていく場所として語られた。

もっぱら組織の論理によって移住の決定がなされ、企業を通じて日本とじかにつながっている駐在員の男性とは異なり、現地採用の女性は、自らの意思で海外就職を果たし、そこで生活を営んでいる。そこに Thang et al. (2002) は、日本人女性が男性とは別の国際化を経験する主体となる可能性を見出したのであった。しかし海外にあっても日本とさほど変わらない職場環境に身を置き、日本の生活習慣や交友関係のあり方を維持し、一定期間を過ごした後、に帰国してしまう日本人女性が多いとすれば、その国際化の経験は駐在員男性とさほど変わらないといえる。一方で、シンガポール人と結婚し、現地に定住する日本人男性はほとんどみられないことから、結婚による定住は女性に特徴的な国際化の経験となる可能性がある。シンガポール人と結婚する女性は、少しずつではあるが、著実に増加している。彼女たちによる国際化の経験の内実を明らかにするために

は、彼女たちがいかにしてシンガポール社会に適応を図っているのか、そして彼女たちが「日本的なもの」をどのように認識し、日本人としてのアイデンティティにどのような変化があったのかを、詳細に調査することが必要となる。

本稿では、現地採用の日本人女性に対象を限定して考察を進めてきた。女性よりも数は少ないとされるが、シンガポールにおける現地採用者には男性もいる。また、シンガポールの日本人社会の中核をなしているのは、依然として男性駐在員とその家族である。こうした多様な主体の海外移住の経験を描き出し、そこにみられる相違を整理していくことが必要である。それによって、グローバル化や国際化という言葉でひとくくりにされてしまう現象が、立場や条件を異にする人々それぞれによってどのように経験されているのかを明らかにすることができるであろう。

とりわけ筆者たちが注目しているのは、現地採用の男性である。女性の場合は、駐在員として海外移住できる機会がきわめて限られているので、海外移住を実現するためには現地採用を選ばざるを得ないことが多い。しかし現地採用の男性の場合は、同性の駐在員がいる職場で同じような仕事をしているにもかかわらず、処遇面では大きな格差が存在することを受け入れなければならない。筆者たちは、こうした状況で日本人男性が現地採用として海外移住を決意するプロセスや、彼らの就業や日常生活、将来設計などについて、本稿で得られた知見と比較しながら明らかにすることを計画している。

調査に協力下さった方々に感謝いたします。National University of Singapore の Thang Leng Leng 先生には、現地調査の際に便宜をはかっていただくとともに、たびたび有益なアドバイスを頂戴しました。記して感謝いたします。本研究は平成 17～20 年度科学研究費補助金（基盤研究（B）（1）、課題番号 17320134）による成果である。本稿の骨子は、2006 年日本地理学会秋季学術大会、“Workshop on Mobile City Singa-

pore”（2007 年 3 月 於 National University of Singapore）、“The 4th International Conference on Population Geographies”（2007 年 7 月 於 香港中文大学）において発表した。

（投稿 2007 年 6 月 25 日）

（受理 2008 年 1 月 12 日）

注

- 1) *Geoforum* 36 巻 2 号では、“Gender and skilled migrants”と題する特集が組まれた。この特集には女性の移動を扱った研究も含まれているが、女性の国際移動に関する研究が中心である。それらは、欧米を中心とする先進国間の女性高度熟練労働者の移動ではなく、インドから合衆国への移動（Purkayastha 2005）、ロンドンへ移住したアラブ人（Nagel 2005）、シンガポールから中国への女性高度熟練労働者の移動（Yeoh and Willis 2005）に関する研究である点で、一層負重である。また、各国の移民政策や労働市場政策と高度熟練国際移動の関係をジェンダーの視点から論じた Iredale（2005）も収められている。
- 2) 本稿における海外就職とは、駐在員などとして転勤によって海外に赴くのではなく、自らの意思で海外に渡り、現地採用の職を得ることを意味する。
- 3) 本稿では高度熟練国際移動と略記する。一般に高度熟練労働者の国際移動というときの「高度熟練労働者 highly skilled」が指す対象は、現在のところきわめて曖昧である。Iredale（2001: 8）が述べているように、高度熟練労働者は、通常はある分野の大卒資格か同等以上の経験を有することによって定義される。
- 4) *Geoforum* 誌は、1988 年に出された 19 巻 4 号に早くも高度熟練国際移動の特集を組んでおり、Gould（1988）、Salt（1988）、White（1988）、Findlay（1988）などの論文が収められている。これ以後 *Geoforum* 誌では、注 1）の特集を含めていくつかの高度熟練国際移動に関する研究が発表されている。また、Findlay and Gould（1989）は、1980 年代時点での高度熟練国際移動に関する研究を踏まえて研究の方向性を展望している。そこでは、ジェンダー的な視点を有する研究の必要性も指摘されている。
- 5) 研究潮流を俯瞰するためには、Koser and Salt（1997）や Iredale（2001）が有益である。
- 6) 例を挙げると、Beaverstock（2002）は、シンガポールの金融街で働くイギリス人を調査した際に、人事担当者の紹介によっても、人づてによっても、女性対象者を発見することはできなかった。なお、Beaverstock（2002）の対象者となったイギリス人男性は転勤者ばかりではないが、対象者のキャリアパスをみる限りでは、多くが転勤によってシンガポールに来ている。

- 7) 数値は2005年海外在留邦人数調査統計によっている。以下も同様である。なお、シンガポールは統計情報の公開にきわめて慎重な国である。したがって、国勢調査などのシンガポール側の資料によって、シンガポール在住の日本人の人数や属性を把握することはできない。
- 8) 一般的な職業とは異なり、海外在留邦人数調査統計では、長期滞在者の職業分類を、1. 民間企業関係者、2. 報道関係者、3. 自由業及び専門的職業関係者、4. 留学生・研究者・教師、5. 政府関係機関職員、6. その他に区分している。
- 9) 1990年に民間企業関係者の本人であった海外在留の日本人女性は、4,499人にすぎなかった。
- 10) なお、民間企業関係者の本人であった海外在留の日本人女性は、北米では5,498人、西欧では5,905人と、アジアより少ない。
- 11) アエラ2004年7月19日号。
- 12) 朝日新聞2001年12月25日。
- 13) 酒井(2000)は、必ずしも女性のみを対象としているわけではないが、引用されている語りの話者は、多くが女性である。酒井(1998b)は、酒井(1998a)と酒井(2000)の問題意識の両方を合わせ持った論文といえる。また、国際移動を国民国家に対する間直しとみる議論は、酒井(2001)でも展開されている。
- 14) フォーカス・グループ・インタビューを行ったのは、表1のID7～10とID11～13の2グループに対してである。これについては、インタビューを録音し、話者を特定しながら文字起こしした。それ以外のインタビューについては、なるべく語りのニュアンスを失わない形で、メモを取るにとどめた。以下の文中で、括弧でくくられている部分は、インタビュー記録からの引用であることを表す。
- 15) 現地の日本人向けイエローページである「ハローシンガポール」や東洋経済新報社の「海外進出企業総覧」をもとに、FAX番号やEメールアドレスが記載されている企業について、業種が偏らないように配慮しつつ調査依頼を行った。
- 16) 日系大手3社、日本人が海外で設立した大手(日本にも事業所網あり)1社、日系大手人材紹介会社のシンガポール事務所に勤務していた日本人が設立した中小1社である。
- 17) 調査時点で30～31歳、男性、既婚である。
- 18) シンガポール(中国語名称:星加坡)の略称が「星」であることから、現地で生活する日本人は、シンガポールに来ることをしばしば「来星」と表現する。
- 19) 通常、シンガポールで日本人が取得する就労ビザは、高学歴を有する専門職、管理職、投資家など月収3,501シンガポール・ドル(以下Sドル)以上の人に発行される「Pパス」、原則として四年制大卒または専門的資格や技術を有し月収2,501Sドル以上の人と与えられる「Q1パス」、月収1,801Sドル以上で学歴、専門技能、職業の経験年数などのポイント制で発給が決定される「Sパス」の3種類である(<http://www.alc.co.jp/crr/kaigai/cntr/sin.html> 最終閲覧日:2008年2月15日)。なお、Sパスは、2004年7月実施の移民法改正によって新設された。ビザ発給が具体的にどのような基準で行われているかは不明であるが、日本の国立大学や特定の私立大学の卒業生であれば、比較的楽にビザが取得できると話す人材紹介会社のコンサルタントもいた。なお、2007年4月17日現在、1Sドルは約78.8円である。
- 20) 学校基本調査によれば、女性大卒者総数に占める無業者(統計上は「左記以外の者」)の割合は、2000年が21.3%、2001年が20.6%、2002年が21.2%、2003年が22.4%、2004年が20.4%であった。
- 21) ID11、12、13とのインタビューによれば、日本では日本語教師の常勤職はほとんど無く、時給1,500円で、月に50,000円程度を稼ぐのがやっとであるという。
- 22) ID6のみが、家事や子育てとの両立を考えて、パートタイムで働いている。
- 23) Bailly(2006)は、日本の英会話学校を題材とした論文において、日本人女性が英語を使ってコミュニケーションすること自体に価値を見出していることを明らかにしている。
- 24) シンガポールの言語環境については、太田による優れた著作がある(太田1994)。
- 25) 「日本人が住みやすそう」、「女性が働きやすそう」といった漠然とした理由を挙げた者はいるが、シンガポールのみに該当する要素ではない。後述する、シンガポールに関する人的つながりを持つ者を除くと、対象者のシンガポールに関する知識は、観光地として訪れた経験を超えるものではない場合がほとんどである。以前にシンガポールを訪れたことがまったく無い者については、「道路は舗装されているのだろうか」(ID1)という程度の認識であった場合もある。ある人材紹介会社への聞き取り調査によれば、留学やワーキングホリデーで「オーストラリアなどに行っていた人にとって、シンガポールのイメージはマレーシアやインドネシアとかぶっているようだ」とのことであった。
- 26) シンガポールへの日系企業の進出は、清水(2004)に詳しい。
- 27) 本稿の対象者は、ほとんどが日系企業に勤務しているため、ここでの分析は日系企業に関するものに限られる。人材紹介会社によれば、外資系企業の求人には専門的な知識や技術を求めるものもあるが、日本人女性向けの求人として徹底的に多いのは、日系企業向けの営業や日本人の顧客対応要員、日本語コールセンターのオペレーターなどである。したがって、「日本的な感覚」を求め

- て、あるいは日本人であるという理由から、採用している点は共通している。
- 28) 日系航空会社の男性駐在員へのインタビューによる。
- 29) シンガポールへ進出する日系企業をサポートする自治体出張所のコーディネーター（男性）へのインタビューによる。
- 30) 企業組織において、シンガポールのオフィスは東南アジア全域を統括するのみならず、しばしばオーストラリアを含めたアジア太平洋地域全体を統括する拠点と位置づけられる（Perry et al. 1998; 楢塚 2001）。したがって、駐在員は近隣諸国への出張でシンガポールを離れていることが多く、その留守番をする日本人という役割でも、現地採用日本人女性には必要とされる。
- 31) この点については、インタビューが行われた場所が多くの場合職場であったことが影響している可能性がある。
- 32) シンガポールに赴任した駐在員は、日本国内でもらっていた給与に加え、海外手当、家賃手当、子どもの教育手当などを支給される。ある企業でのインタビューでは、総額では駐在員が日本で支給されていた給与の倍以上に達するとのことであった。現地採用には、多少の住宅手当などがつく場合を除けば、こうした手当はつかない。
- 33) 秘書であった ID7 は、「秘書はサポーティングですから、自分自身の仕事や責任というのはなくて、ある程度すると飽きるんですよ。で、やっぱりそこにいたら芽が出ないっていうふうには思った」という。しかし海外就職を決めた理由は「日本の企業に落胆して、とかいうんでは、なかったと思います。あくまでも、自分の経験をもっと豊かにしたいとか、違う環境でチャレンジしたいとか、もう少し前向きだったと思います」と述べている。ID23 は、大学生のときマレーシアにインターンシップで行ったことがきっかけで、海外で働きたいと思うようになり、大学卒業と同時にマレーシアに現地採用で就職した。マレーシアでは日系企業に勤める日本人というだけで、マレーシア人に一目置かれるような雰囲気があり、それは悪くないと思う反面、「ずっとこのまましていると、井の中の蛙になって取り残されるような気がした」ために、シンガポールへの異動を希望したのであるという。
- 34) 人材紹介会社のコンサルタントである ID5 は、男性駐在員にこびるのが嫌な女性は、早々に日本に戻ってしまうとの感触を抱いている。
- 35) 初乗り料金（1 km）は、2.45 ドルである。日本人女性は、帰宅が遅くなった時などにタクシーをよく利用する。
- 36) ID2 によれば、シンガポール人はキッチンの使い方も問題があるという。シンガポールでは、オーナーが汚れるのを嫌がって、フラットシェアの場合にはキッチンを使えないことも珍しくない。ID2 の前住居もそうであった。彼女は一人暮らしを実現するために都心から離れた家賃の安い地域に転居したため、45 分というシンガポールにしては長い時間を通勤に費やしている。
- 37) 対象者には、余暇時間の使い方として家事や掃除、洗濯を挙げる者（ID7, 8, 10, 18, 19, 21, 26）が少なからずおり、総じて居住空間を良好に保つことに気を遣っている。
- 38) Yoon (2003) は、ホストカントリーへの適応度合いを測る目的で、ニュージーランドのオークランドにおけるアジア系移民の食習慣を分析している。これによると、日本人のうち、夕食が欧米式であることを好む者が 19.2% であったのに対し、日本式であることを好む者は 46.1% であった。これに、普段日本人が食べている和洋折衷方式を加えると、76.1% の日本人が日本式の夕食を好んでいると報告している。
- 39) この点は、日本式の食事へのこだわりと同時に、なるべく自炊をするべきであるという日本の文化的規範の反映とも理解できる。
- 40) 後述の日本人男性との恋愛関係を含め、恋愛に関することは話づらいと感じた対象者もいたと予想される。このことが分析に影響を及ぼしている可能性を指摘しておく。
- 41) この点は、対象者が自分に関する具体的なこととしてよりは、一般的に「政治的に正しい」とされる回答をしている可能性がある。
- 42) 日本は国籍に関して典型的な血統主義を取っており、原則として 22 歳に達して以降の重国籍を認めていない。ID6 の子どもの場合には、今のところ重国籍としておけば、シンガポールと日本のどちらの国籍を選択するのかわかり、子どもが自分の意思で決めることができる。そのため、ID6 の行動は、子どもの将来に対する配慮ともとれる。日本の国籍選択については、<http://www.moj.go.jp/MINJI/minji06.html>（最終閲覧日：2008 年 2 月 15 日）を参照。
- 43) Scott (2004) は、バリで生活するイギリス人の高度熟練労働者のアイデンティティについて調査し、彼らがバリにありながらもイギリス国内で起こっていることに注意を払っていることを示している。彼らはイギリスのメディアに接することから、イギリス的な文化に触れることの心地よさを得ているのである。
- 44) 彼女は職業キャリアの形成を目的として、在外公館派遣員を目指しているわけではない。彼女は「友達に聞くと、日本にいる人はみんな海外で働きたいと思っているが、28～29 歳になって、チャンスを逃して動き出せない人が多いという。そうなる前に一定の期間海外で暮らして、30 歳までに結婚したいなと思っている」と語

った。

- 45) 酒井もこの点については認識しているようであり、「香港は、自分が日本人であることを否定せず、日本人であるまま日本から距離を置くことができる場所である。いってみれば香港には、それ以上の拘束性がなく、逆に言えばそれ以上の安定性も期待できない場所であると考えられる」(酒井 1998a: 150) と記している。

文 献

- 太田 勇 1994. 国語を使わない国——シンガポールの言語環境. 古今書院.
- 鍛塚賢太郎 2001. 日本電機企業の東南アジア展開にともなうシンガポール地域オフィスの形成とその役割. 地理学評論 74: 179-201.
- 鍛塚賢太郎 2002. 日本電機企業による国際調達機能の配置とシンガポールの部品調達拠点化. 地誌研年報 (広島大学) 11: 33-56.
- 酒井千絵 1998a. ジェンダーの規定からの解放——香港における日本人女性の現地採用就労. ソシオロギス 22: 137-152.
- 酒井千絵 1998b. 境界からのネイション——香港で働く日本人による境界性の意味付けとナショナリズムの多元性. Sociology Today 9: 1-16.
- 酒井千絵 2000. ナショナル・パウンダリーにおける交渉——香港で働く日本人の語りから. 社会学評論 51: 314-330.
- 酒井千絵 2001. ネイションの問い直しと「移民」の空間——現代日本をめぐる人の国際移動を事例に. 山脇直司・森 政稔・内田隆三・米谷匡史編著『ライブラリ相関社会科学 7 ネイションの軌跡——20 世紀を考える (I)』203-225. 新世社.
- 佐藤真知子 1993. 『新・海外定住時代——オーストラリアの日本人』新潮社.
- 清水 洋 2004. 『シンガポールの経済発展と日本』コモンズ.
- ノックス, P. L.・テイラー, P. J. 共編, 藤田直晴訳編, 大六野耕作・川口太郎・神谷浩夫・廣松 悟共訳 1997. 『世界都市の論理』鹿嶋出版会.
- Baily, K. 2006. Marketing the *eikaiwa* wonderland: Ideology, *akogare*, and gender alterity in English conversation school advertising in Japan. *Environment and Planning D: Society and Space* 24: 105-130.
- Beaverstock, J. V. 1991. Skilled international migration: An analysis of the geography of international secondments within large accountancy firms. *Environment and Planning A* 23: 1133-1146.
- Beaverstock, J. V. 1996a. Subcontracting the accountant! Professional labour markets, migration, and organizational networks in the global accountancy industry. *Environment and Planning A* 28: 303-326.
- Beaverstock, J. V. 1996b. Lending jobs to global cities: Skilled international labour migration, investment banking and the City of London. *Urban Studies* 33: 1377-1394.
- Beaverstock, J. V. 2002. Transnational elites in global cities: British expatriates in Singapore's financial district. *Geoforum* 33: 525-538.
- Castells, M. 2000. *The rise of the networked society second ed.* Oxford: Blackwell.
- Findlay, A. 1988. From settlers to skilled transients: The changing structure of British international migration. *Geoforum* 19: 401-410.
- Findlay, A., and Graham, E. 1991. The challenge facing population geography. *Progress in Human Geography* 15: 149-162.
- Findlay, A., and Gould, W. 1989. Skilled international migration: A research agenda. *Area* 21: 3-11.
- Gould, W. T. S. 1988. Skilled international migration: An introduction. *Geoforum* 19: 381-385.
- Halfacree, K. H., and Boyle, P. J. 1993. The challenge facing migration research: The case for a biographical approach. *Progress in Human Geography* 17: 333-348.
- Iredale, R. 2001. The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration* 39: 7-26.
- Iredale, R. 2005. Gender, immigration policies and accreditation: Valuing the skills of professional women migrants. *Geoforum* 36: 155-166.
- Kelsky, K. 2001. *Women on the verge: Japanese women. Western dreams.* Durham: Duke University Press.
- Kofman, E. 2000. The invisibility of skilled female migrants and gender relation in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography* 6: 45-59.
- Kofman, E., and Raghuram, P. 2005. Gender and skilled migrants: Into and beyond the work place. *Geoforum* 36: 149-154.
- Kofman, E., and Raghuram, P. 2006. Gender and global labour migrations: Incorporating skilled workers. *Antipode* 38: 282-303.
- Koser, K., and Salt, J. 1997. The geography of highly skilled international migration. *International Journal of Population Geography* 3: 285-303.
- McHugh, K. E. 2000. Inside, outside, upside down, backward, forward, round and round: A case for ethnographic studies in migration. *Progress in Human Geography* 24: 71-89.

- McKendrick, J. H. 1999. Multi-method research: An introduction to its application in population geography. *Professional Geographer* 51: 40-50.
- Nagel, C. 2005. Skilled migration in global cities from 'Other' perspectives: British Arabs, identity politics, and local embeddedness. *Geoforum* 36: 197-210.
- Perry, M., Yeung, H., and Poon, J. 1998. Regional office mobility: The case of corporate control in Singapore and Hong Kong. *Geoforum* 29: 237-255.
- Purkayastha, B. 2005. Skilled migration and cumulative disadvantage: The case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. *Geoforum* 36: 181-196.
- Sakai, J. 2004. *The clash of economic culture: Japanese bankers in the City of London*. Transaction Publishers: New Brunswick, U. S. A.
- Salt, J. 1988. Highly skilled international migrants, careers and internal labour markets. *Geoforum* 19: 387-399.
- Scott, S. 2004. Transnational exchanges amongst skilled British migrants in Paris. *Population, Space and Place* 10: 391-410.
- Thang, L. L., Goda, M., and MacLachlan, E. 2004. Challenging the life course: Japanese single working women in Singapore. In *Old challenges, new strategies: Women, work and family in contemporary Asia*. ed. L. L. Thang and W-H. Yu 301-322. Boston: Brill.
- Thang, L. L., MacLachlan, E., and Goda, M. 2002. Expatriate on the margins: A study of Japanese women working in Singapore. *Geoforum* 33: 539-551.
- Thang, L. L., MacLachlan, E., and Goda, M. 2006. Living in "My space": Japanese working women in Singapore. *Geographical Science* 61: 156-171.
- White, P. 1988. Skilled international migrants and urban structure in Western Europe. *Geoforum* 19: 411-422.
- Yeoh, B. S. A., and Khoo, L-M. 1998. Home, work and community: Skilled international migration and expatriate women in Singapore. *International Migration* 36: 150-186.
- Yeoh, B. S. A., and Willis, K. 2005. Singaporeans in China: Transnational women elites and the negotiation of gender identities. *Geoforum* 36: 211-222.
- Yoon, H. K. 2003. Resent East Asian immigrants and their contribution to multi-culturalism in Auckland, New Zealand. *Japanese Journal of Human Geography* 56: 95-106.

Geographical Review of Japan 81-3 95-120 2008

Experience of International Migration and Japanese Identity: A Study of Locally Hired Japanese Women in Singapore

NAKAZAWA Takashi*, YUI Yoshimichi**, KAMIYA Hiroo***, KINOSHITA Reiko****, TAKEDA Yuko*****

(*Oita University, **Hiroshima University, ***Kanazawa University, ****Izumi High School,

*****Tokyo Metropolitan University)

International migration is one of the major areas of research in human geography; however, the topic tends to be approached quantitatively. The increase in international migration has been recognized as a mere index of increasing globalisation. Recently, a considerable number of qualitative studies on international migration have emerged. We would like to contribute to this new trend by focusing on a group of international migrants: Japanese women working in Singapore. Since the 1990s, thousands of Japanese women, mostly unmarried, have been emigrating from Japan to work overseas. Singapore is a popular destination for Japanese women who wish to work abroad. They usually obtain jobs in Japanese subsidiaries and work as locally hired office employees.

In this paper, we investigate the experiences of Japanese women working in Singapore and attempt to uncover the social structure that underlies their experience. The study is based on intensive interviews of Japanese women, consultants of recruitment agencies, and other important informants in Singapore.

When asked about the reasons for their migrating to Singapore, most of the Japanese women interviewed answered that they simply hoped to live in foreign countries. This hope is closely linked with the desire to make communication in English. Many interviewees pointed that they came to Singapore because it was easier to obtain an employment visa there than in other English-speaking countries.

If a person's migration overseas is triggered by factors such as disliking the Japanese way of thinking or feeling discomfort in Japanese society, these factors can be called "spiritual push factors." Various gender disparities in the Japanese workplace can be a spiritual push factor of the migration of the Japanese women. However, Japanese women in Singapore are usually employed by Japanese companies and work as clerks, sales staffs, or secretaries, which are also typical posts for women in Japan. Interviewees said that it was necessary to show much concern for others in Japanese society, and this made them feel discomfort. However, they prized Japanese companies for their quality of personal service. They even shown much concern for customers, guests, and coworkers in the workplace and contributed to the "Japanese" way of service. On the one hand, the Japanese cultural norm about marriage can also be a spiritual push factor, as previous studies pointed out ; on the other hand, we can perceive that the interviewees might accept, or at least be under the influence of the norm, when we review their narratives. Japanese women working in Singapore did not refuse the Japanese sociocultural norms but disliked feeling obliged to obey them. They seemed to regard the source of compelling power as the physical territory of Japan and chose to migrate and work overseas as a means to liberate themselves psychologically from this feeling.

The Japanese way of living and friendship were not refused from the first. They kept on living the Japanese way of life and formed good relationships with Japanese friends, rather than Singaporean.

Key words: Singapore, Japanese women, International migration, locally hired employee